

虐待・身体拘束防止委員会及び指針



エミナ合同会社

(はじめに)

エミナ合同会社では、利用者の人権擁護、虐待・身体拘束防止のため利用者に対する虐待・身体拘束の禁止、または疑いの予防及び早期発見のための措置等を定め、すべての職員がこれらを認識し、本指針を順守して福祉の増進に努めることとする。

## 委員会について

(委員会の目的)

第1条 虐待防止委員会は、利用者の安全と人権保護の観点から、適正な支援が実施され、利用者の自立と社会参加のための支援を妨げることのないよう、定期的に又は適時、委員会を開催し、虐待の防止に努めることを目的とする。

(委員会委員の選出)

第2条 委員は以下のとおりとする。

- 1) 委員長は、代表社員とする。
- 2) 委員には、リーダー、各事業所児発管を加える。
- 3) 委員には、必要ある場合に役員、第三者委員を加えることができる。
- 4) 委員に、利用者の代表を加えることができる。

(委員会の開催)

第3条 委員会の開催を次のとおりとする。

- 1) 委員会は、年最低1回以上開催する。
- 2) 会の開催の必要があるときは、リーダーが招集し開催する。

(委員会の実施)

第4条 委員会は次のとおり実施する。

- 1) 職員倫理綱領を職員に周知し、行動規範とするよう啓発する。
- 2) 「虐待の分類」について、職員に周知することと、定期的な見直しを行い、疑いのある項目を足していく。
- 3) 「虐待を早期に発見するポイント」に従い、「虐待発見チェックリスト」結果による調査を必要あるごとに実施する。
- 4) 上記の実施した調査の結果、虐待・身体拘束やその疑いがあるときは、担当者に報告する。
- 5) 虐待防止に係る研修を年1回以上行うこととする。
- 6) 事故等の問題が虐待につながるような場合は、虐待防止委員会において対応する。
- 7) その他、法令及び制度の変更のあるごとに委員会を開催し、規定等の見直しを行うこととする。

(委員会の責務) 第5条 委員会の責務は次のとおりとする。

- 1) 委員会は、虐待が起こらないよう事前の措置として、職員の虐待防止意識の向上や知識を周知し、虐待のない施設環境づくりを目指さなければならない
- 2) 委員は、日頃より社会福祉法・知的障害者福祉法のみならず障害者総合支援法や障害者の権利宣言等の知識の習得に努めるだけでなく、人格(アイデンティティー)の向上にも努めるものとする。
- 3) 委員会の委員長・委員は、日頃より利用者の支援の場に虐待及び虐待につながるような支援が行われていないか観察し、必要があるときは職員に直接改善を求めたり、指導することとする。
- 4) 委員会は、その他の各委員会とも連携をとり利用者の虐待の疑いのある事案や支援等に問題がある場合は、各委員会と協議し、協同で会議を開催する等、虐待防止の対応・対策及び改善を図るものとする。

(委員会の委員)

代表社員、役員社員、各事業所児発管を基本とする。

## 虐待防止についての基本指針

### (虐待防止研修に関する基本方針)

職員に対する虐待の防止のため研修を行う。

研修では基礎的内容や適切な知識を普及・啓発するものであると共に、本指針に基づき虐待の防止を徹底する。

#### 具体的プログラム

##### ① 虐待防止や人権意識を高めるための研修

→虐待防止法、差別解消法など、各種法令への理解や合理的配慮実践例について。事故、ヒヤリハットの検証。

##### ② 職員のメンタルヘルスのための研修

→アンガーマネジメントの他、働きやすい雰囲気づくりの創造。

##### ③ 障害特性を理解し、適切に支援が出来るような知識と技術を獲得するための研修。

→支援技術の勉強会の実施。

##### ④ 事例検討

→連携ケースや困難ケースについて、一定の結論を目指す検討会。

### (虐待の報告方法などの方策に関する基本方針)

虐待発生時には速やかに県、市町村に報告するとともに、その要因の除去に努める。客観的な事実確認の結果、虐待者が職員等であったことが判明した場合は、役職位の如何を問わず、厳正に対処する。

緊急性の高い事案の場合には、市町村及び警察などの協力を仰ぎ、被虐待者の権利と生命の保全を優先する

### (虐待が発生した場合の対応に関する基本方針)

#### 1. 虐待等事案があった場合の対応。

虐待等が疑われる事案があった場合は、法人事務局が速やかに事実確認をするとともに、障害者虐待防止法第16条に規定されている通報義務に基づき、虐待を受けた利用者の援護の実施市町村窓口に通報する。また、代表社員に報告し緊急会議の開催についての協議を依頼する。

#### 2. 通報者の保護。

障害者虐待防止法第16条第3項・第16条第4項に基づき、虐待を発見又は通報した職員を保護する。

なお、通報者の保護は、公益通報者保護法の法令違反行為が生じていない場合に限る。

### 3. 県、援護の実施市町村による事実確認への協力

援護の実施市町村、及び県が事実を確認するための聞き取りや関係法令に基づく調査に当たっては、関係者の秘密が守られ、安心して話せる場所として、「本社の個室」等を提供する。

### 4. 虐待を受けた障害者や家族への対応と個別支援計画の見直し

虐待等事案への対応にあたり、虐待を受けた利用者の安全確保を最優先にする。また、事実確認をしっかりと行ったうえで、虐待を受けた障害者やその家族に対して事業所で起きた事態に対して謝罪と適切な支援内容の検討結果の説明を含めて誠意ある対応を行う。内容によっては、代表社員等役員が同席し説明と謝罪を行う。

### 5. 原因の分析と再発の防止。

虐待を行った職員に対し、なぜ虐待を起こしたのか、その背景について聞き取り原因を客観的に分析し再発防止に向けた改善計画を作成する。必要に応じて、法人研修・虐待防止委員会を臨時に開催する。

### 6. 虐待をした職員や役職者への処分等

処分にあたっては、エミナ合同会社 就業規則に基づき行う。

#### (基本的な心構え)

利用者との人間関係が構築されていると、独りよがりでは思い込まない。

利用者が職員の言動に対し虐待であるとの意思表示をした場合は、その言動を繰り返さない。

利用者本人は心理的苦痛を感じていても、重度の重複障がいなどからそれを訴えることや、拒否することができない場合もある事を認識する。

職員同士が話しやすい雰囲気づくりに努め、虐待とみられる言動について、職員同士で注意を促す。

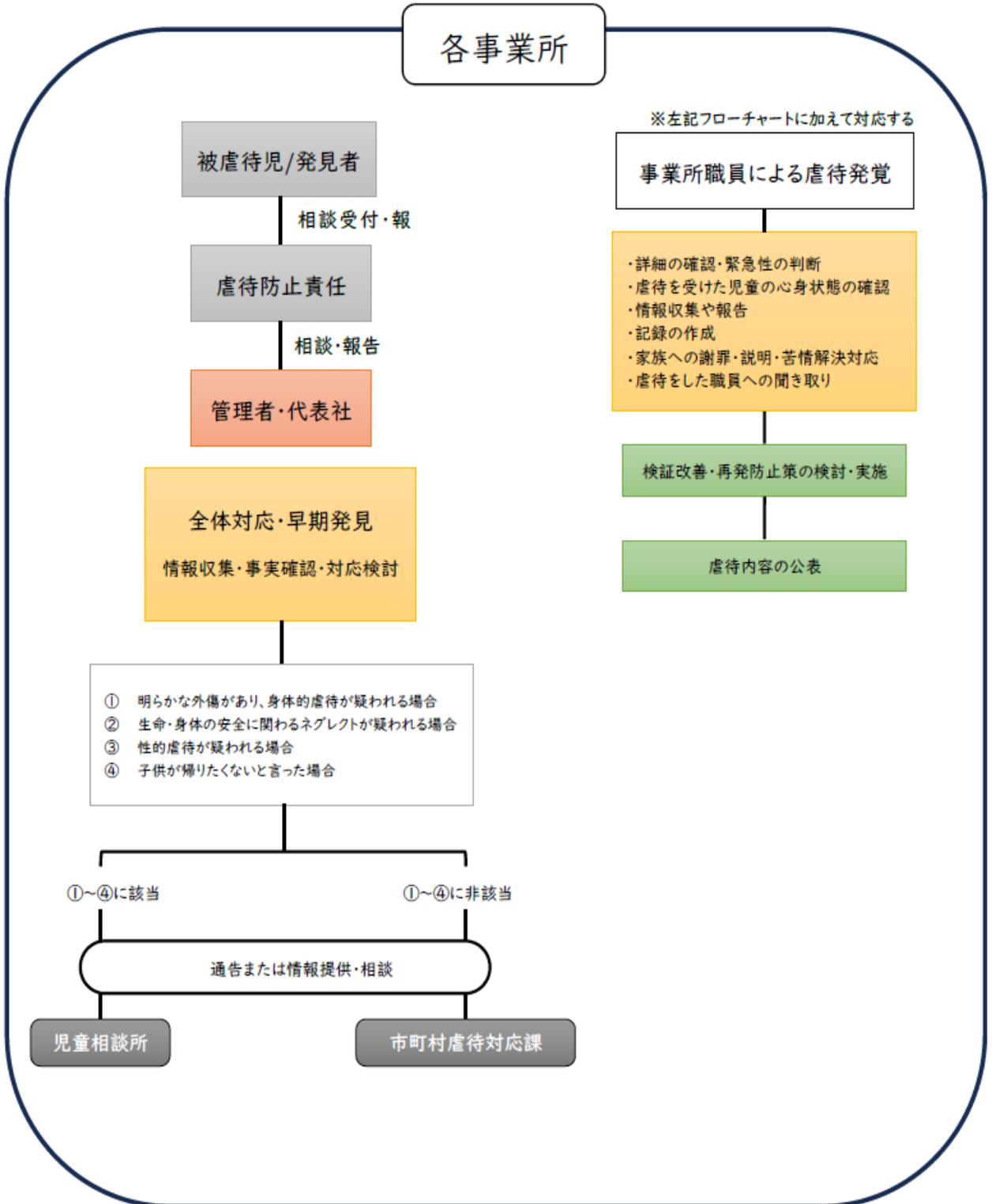
虐待等を受けている利用者について見聞きした場合は、利用者の立場に立ち、事実確認や懇切丁寧な相談支援を行うと共に、上司に速やかに報告する。

職場内の虐待に係る問題や発言等を個人的な問題として処理せず、組織として良好な職場環境を確保するための契機とする意識を持つとともに、上司への速やかな報告は職員等の義務であることを認識する。

#### (虐待の芽チェックリスト)

年に一度「虐待の芽チェックリスト」等を用いた自己点検を実施する。チェックリストを集計し、研修・虐待防止委員会が必要な対策を講じる。

# 虐待対応フローチャート



## 身体拘束防止についての基本指針

(身体拘束等の適正化のための指針)

1. 事業所における身体的拘束等の適正化に関する基本的な考え方 身体拘束は、利用者の行動の自由を制限するものであり、利用者の尊厳ある生活・活動を阻むものであるため、当事業所では、利用者の尊厳と権利を尊重し、身体拘束を安易に正当化することなく、職員一人ひとりが身体拘束廃止に向けた意識を持ったうえで、利用者支援に努める。また、サービス提供にあたり、当該利用者又は他の利用者等の生命・身体・権利を保護するため、緊急やむを得ない場合を除き、原則として身体拘束及びその行動制限を行わないこととする。
2. 緊急やむを得ず身体拘束を行う場合 当該利用者又は他の利用者等の生命または身体を保護するため、緊急やむを得ない場合は、身体拘束等適正化検討委員会において検討を行い、身体拘束を行うことよりも、身体拘束をしないことによる危険性が高い例外的な場合において、下記3要件(切迫性・非代替性・一時性)の全てを満たした場合においてのみ、あらかじめ本人・家族への説明及び同意を得たうえで身体拘束を行う。また、身体拘束を行った場合は、その状況についての経過記録の整備を行い、必要最低限の身体拘束となるよう努める。

切迫性:利用者本人又は他の利用者等の生命・身体・権利が危険にさらされる可能性が著しく高い状態にあること

非代替性: 身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替するサービスの手法が無いこと

一時性:身体拘束による行動制限が一時的なものであること

(身体的拘束に該当する具体的な行為)

- (1) 車椅子やベッド等に縛り付ける
- (2) 手指の機能を制限するために、ミトン型の手袋を付ける
- (3) 行動を制限するために、介護衣(つなぎ服)を着せる
- (4) 支援者が自分の体で利用者を押さえて行動を制限する
- (5) 行動を落ち着かせるために、向精神薬を過剰に服用させる
- (6) 自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する

3. 身体的拘束等の適正化のための職員研修に関する基本方針

- (1) 職員その他の従業者に対して、身体的拘束等の適正化に向けて、利用者の人権を尊重したサービスの励行を進めるとともに、身体的拘束等の適正化の基礎的内容等の適切な知識を普及・啓発することを目的とした職員研修を行う。

(2) この指針の基づく研修は、年1回以上の研修に加え、新規職員採用時には必ず行い、研修の実施内容については記録を残すものとする。

4. 事業所内で発生した身体的拘束等の報告方法等のための方策に関する基本方針 身体的拘束等を行う場合には、次章の手続きに基づき利用者家族に速やかに説明し、報告を行うこと。また、事業所内において他の職員等による適切な手続きに依らない身体的拘束等を視認等した場合、具体的な状況、時刻等を確認したうえで上席者への報告を行うこと。当該報告を受けた上席者は、身体的拘束を実施したと思われる職員に聞き取りを行い、実態の把握に努めること。身体的拘束の事実が発覚した場合は、利用者及び利用者家族への謝罪を行い、所轄庁への報告並びに次章に記載する手続きに則り報告を行うこと。

6. 身体的拘束等発生時の対応に関する基本方針 利用者本人又は他の利用者の生命・身体・権利を保護するための措置として、緊急やむを得ず身体的拘束を行わなければならない場合は、以下の方針のもと行う。

(1) 3要件の確認 切迫性・非代替性・一時性の3要素全てを満たしているかどうかについて検討・確認し、安易な支援方法としての身体拘束を選択しない。

(2) 身体拘束の取り扱い 要素を検討・確認したうえで身体的拘束を行うことを選択した場合は、担当職員個人の判断で行わず、事業所管理者、児童発達支援管理責任者の判断のもと行う。また、身体拘束を行った場合は、必ず委員会において議題として取り上げ、適正化の検討を行う。

(3) 身体拘束の内容の記録 身体拘束を行った場合は、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な下記の事項を記載する。

- ・拘束が必要となる理由(個別の状況)
- ・拘束の方法(場所、行為(部位・内容))
- ・拘束の時間帯
- ・特記すべき心身の状況
- ・拘束開始及び解除の予定

(4) 利用者本人や家族に対する説明 身体的拘束の内容・目的・理由・拘束時間又は時間帯・期間・場所・改善に向けた取り組み方法を詳細に説明し、十分な理解が得られるように努める。また、身体的拘束の同意期限を超え、なお拘束を必要とする場合については、事前に家族等と行っている内容と方向性、利用者の状態などを確認説明し、同意を得たうえで実施する。

(情報公開)

本指針は、ホームページにおいて常時閲覧可能な状態とする。

(附則) 令和 4 年 5 月 1 日から施行

(改定) 令和 6 年 11 月 1 日から施行